

**B., Br. (n° 10), C. (n° 20),
F. (n° 27), G. (n° 5) et P. (n° 5)**

c.

OEB

142^e session

Jugement n° 5315

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les requêtes dirigées contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formées par M^{me} I. B. (sa première), MM. I. Br. (sa dixième), T. C. (sa vingtième), T. F. (sa vingt-septième), M. G. (sa cinquième) et L.-U. P. (sa cinquième) le 31 mai 2024 et régularisées le 5 juillet 2024 – les six requérants ayant été autorisés par le Président du Tribunal à présenter un mémoire unique –, la réponse unique de l'OEB du 11 octobre 2024, la réplique des requérants du 20 décembre 2024 et la duplique de l'OEB du 2 avril 2025;

Vu les éléments d'information produits par l'OEB, le 23 avril 2026, dans le cadre d'un supplément d'instruction ordonné par le Vice-président du Tribunal, agissant par délégation du Président;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

Les requérants contestent, à titre individuel et en tant que représentants du personnel, le refus d'accorder un soutien en matière de secrétariat administratif au Comité du personnel.

Le 28 mars 2014, le Conseil d'administration de l'OEB adopta la décision CA/D 2/14, introduisant la réforme de la «démocratie sociale», qui modifiait le cadre juridique du dialogue social et la procédure de recours interne à l'Office européen des brevets, secrétariat de l'Organisation, avec effet au 1^{er} avril 2014. Cette décision – qui était prise sur la base du document préparatoire CA/4/14 du 10 mars précédent – modifiait de nombreuses dispositions du Statut des fonctionnaires de l'Office, dont le paragraphe 3 de l'article 34, qui, après révision, se lisait comme suit: «Le Président de l'Office met à la disposition des membres du [C]omité du personnel les ressources et les facilités nécessaires à l'exercice de leurs fonctions».

Le 2 avril 2014, le Président de l'Office adopta la circulaire n° 356 relative aux ressources et facilités mises à la disposition du Comité du personnel. Cette circulaire fut modifiée à diverses reprises entre 2017 et 2023, principalement en ce qui concerne les décharges de temps de travail attribuées aux représentants du personnel. Dans sa version applicable au moment des faits, elle prévoyait que le président du Comité central du personnel était déchargé, au maximum, à 100 pour cent de ses fonctions officielles, les membres titulaires de ce comité et les présidents des comités locaux du personnel à 75 pour cent et tous les autres membres du Comité du personnel à 50 pour cent.

Avant l'entrée en vigueur de la réforme de la démocratie sociale, les comités locaux du personnel bénéficiaient du soutien d'assistants de secrétariat nommés sur la base de décisions *ad hoc* prises par l'Office. Plus particulièrement, il y avait trois secrétaires à Munich (Allemagne), deux à La Haye (Pays-Bas), dont l'une travaillant à plein temps, et une à temps partiel à Vienne (Autriche). Depuis l'adoption de la décision CA/D 2/14, les secrétaires ont progressivement pris leur retraite – la dernière le 31 mai 2021 – et n'ont pas été remplacées.

Le 24 février 2021, dans le cadre d'une réunion avec le Président, le Comité du personnel présenta une demande tendant à l'octroi aux comités locaux du personnel d'un soutien en matière de secrétariat administratif. Le 15 mars suivant, à la demande du chef exécutif, il soumit un dossier justificatif («*business case*»), sollicitant spécifiquement le recrutement en interne de deux secrétaires administratifs à 50 pour

cent, l'un à La Haye et l'autre à Munich. Ces secrétaires devaient servir de point de contact entre, d'une part, les représentants du personnel et, d'autre part, les membres du personnel et l'administration. Par ailleurs, ils devaient effectuer des tâches d'archivage, de documentation et de formatage et fournir un soutien pour les déplacements professionnels, les formations, la logistique et la gestion de projets. Le Comité indiquait que l'absence de soutien administratif entraverait le travail des représentants du personnel en termes de temps et entraînerait l'absence d'un point de contact unique et un manque de continuité entre les différents comités locaux.

Cette demande de soutien en matière de secrétariat administratif fut discutée lors d'une réunion en date du 19 mai 2021. Le 17 juin 2021, le Président rejeta celle-ci aux motifs que 1) le rôle de point de contact unique pouvait être considérée comme faisant partie des activités des présidents ou être assigné à tout autre membre du Comité du personnel, 2) en raison de la pandémie de Covid-19, les déplacements professionnels avaient considérablement diminué au profit de l'utilisation de la visioconférence et 3) le besoin de soutien administratif allait se réduire en raison de la numérisation avancée de l'environnement de travail et les tâches de secrétariat pouvaient être accomplies par les représentants du personnel compte tenu de l'augmentation du temps dédié à leurs activités de représentation.

Les 16 et 17 septembre 2021, les requérants – membres des comités locaux du personnel à Vienne, Berlin (Allemagne), Munich et La Haye agissant en leur qualité de représentants du personnel et à titre individuel – déposèrent des demandes de réexamen pour contester la décision du 17 juin 2021.

Ces demandes furent rejetées le 12 novembre 2021.

Entre le 9 et le 12 février 2022, les requérants introduisirent des recours internes contre le rejet de leurs demandes de réexamen, invoquant notamment un abus de pouvoir résultant d'une violation de leur liberté d'association.

La Commission de recours rendit un avis unique le 15 février 2024, après avoir demandé à plusieurs reprises aux parties de soumettre des informations ou observations complémentaires. Elle recommanda à

l'unanimité le rejet des recours comme partiellement irrecevables aux motifs, d'une part, que les requérants n'avaient pas d'intérêt à agir en tant qu'ils avaient formé ceux-ci à titre individuel et, d'autre part, que leur conclusion tendant à l'octroi d'un soutien administratif pouvait être interprétée comme une demande faite à la Commission d'enjoindre au Président de fournir un tel soutien, ce qui excédait le champ de compétence de celle-ci. Estimant que la décision contestée ne portait pas atteinte à la liberté d'association des représentants du personnel et ne procédait pas d'un abus de pouvoir, elle recommanda également le rejet des recours comme infondés. Se référant à la possibilité, pour un organe de recours, de prendre en compte des considérations d'équité et d'opportunité, elle souligna néanmoins qu'elle encourageait la poursuite de discussions entre le Président et le Comité du personnel sur la question à l'origine du litige et recommanda d'accorder à ce dernier, pendant une certaine période, un soutien limité en secrétariat administratif, «ce qui permettrait au Comité du personnel d'accomplir certaines tâches, d'améliorer les compétences de ses propres membres en matière administrative et organisationnelle et de faciliter la transition vers les nouvelles méthodes de travail qui ont été introduites dans l'ensemble de l'Organisation»^{*}.

Par une lettre du 7 mars 2024, les requérants furent informés de la décision de l'Office de suivre les deux premières recommandations de la Commission. S'agissant de la dernière, il indiquait être ouvert à un dialogue social constructif au besoin, mais affirmait que, compte tenu de la numérisation progressive de l'environnement de travail, le soutien administratif avait perdu en importance. Telle est la décision attaquée.

Les requérants demandent au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'OEB «d'en tirer toutes les conséquences en droit et en fait, y compris l'octroi d'un soutien opérationnel sous la forme d'un secrétariat [...] tel que promis par la défenderesse». Ils réclament chacun une indemnité pour tort moral d'un montant de 1 500 euros en réparation de la prétendue violation de leur droit à un recours effectif et à une procédure équitable et de leur droit d'association, ainsi que le

^{*} Traduction du greffe.

versement d'un euro symbolique à chaque comité local du personnel et au Comité central du personnel au titre de ce qu'ils considèrent être une ingérence dans les affaires de la représentation du personnel et une violation du droit d'association. Enfin, ils sollicitent l'attribution d'une indemnité de 1 000 euros chacun au titre de la durée excessive de la procédure de recours interne et l'octroi de dépens à hauteur d'environ 8 500 euros.

L'OEB, pour sa part, considère que les requérants n'ont pas d'intérêt à agir à titre individuel. Elle soutient par ailleurs que la conclusion tendant à ce que le Tribunal ordonne à l'OEB d'accorder le soutien sollicité en matière de secrétariat ne relève pas de la compétence de celui-ci et que celle relative au versement d'un euro symbolique n'a pas été formulée au stade du recours interne, et qu'une indemnité pour tort moral ne peut, en tout état de cause, être allouée aux représentants du personnel agissant en cette qualité. L'Organisation demande au Tribunal de rejeter les requêtes comme partiellement irrecevables pour ces motifs et comme infondées dans leur ensemble. Elle conclut également à ce que les requérants supportent tous les frais qu'ils ont engagés dans le cadre de la procédure.

CONSIDÈRE:

1. Les six requérants défèrent au Tribunal, en leur qualité de membres des différents comités locaux du personnel – à savoir ceux de Munich, La Haye, Vienne et Berlin – et en tant que membres du personnel, la décision du 7 mars 2024 par laquelle le Président de l'Office européen des brevets a confirmé celle du 17 juin 2021 ayant rejeté une demande d'octroi d'un soutien à ces comités en matière de secrétariat administratif.

Cette demande, présentée par le Comité du personnel le 24 février 2021 dans le cadre d'une réunion avec le Président de l'Office, puis précisée dans un dossier justificatif soumis à ce dernier le 15 mars suivant, visait, plus spécifiquement, à l'affectation de deux secrétaires administratifs à 50 pour cent – représentant donc un équivalent temps

plein (ETP) – auprès, respectivement, des comités locaux de La Haye et de Munich.

La demande ainsi formulée avait pour objet de rétablir en partie l'assistance administrative dont ces comités locaux bénéficiaient par le passé mais qui s'était progressivement amenuisée du fait que les secrétaires travaillant pour ceux-ci, au nombre de six (dont certaines à temps partiel) avant la réforme dite de la «démocratie sociale» de 2014, n'avaient pas été remplacées lors de leur admission à la retraite. Cette assistance a, au demeurant, été par la suite réduite à néant depuis le départ, intervenu le 31 mai 2021, de la dernière de ces secrétaires.

2. Il sied de rappeler que les comités locaux du personnel, qui exercent des attributions consultatives au bénéfice des agents de chacun des lieux d'affectation où ils ont été respectivement institués, font partie intégrante du Comité du personnel, organe chargé de représenter les intérêts de l'ensemble du personnel. Le paragraphe 1 de l'article 33 du Statut des fonctionnaires de l'Office prévoit en effet que le Comité du personnel se compose du Comité central du personnel et de ces différents comités locaux.

Il convient en outre de souligner qu'il ressort des indications fournies par l'OEB dans le cadre d'un supplément d'instruction ordonné par le Vice-président du Tribunal, agissant par délégation du Président, que la décision précitée du 17 juin 2021 refusant d'accorder des ressources en secrétariat administratif aux comités locaux du personnel avait en fait pour conséquence d'en priver le Comité du personnel dans son ensemble. Selon les indications ainsi communiquées par l'Organisation, le Comité central du personnel n'est en effet pas non plus doté de ressources de cette nature.

3. Les six requêtes, qui ont fait l'objet d'une instruction commune, soulèvent des questions de droit et de fait identiques et tendent aux mêmes fins. Il y a donc lieu de les joindre pour statuer à leur sujet par un seul jugement.

4. Selon la jurisprudence du Tribunal, le chef exécutif d'une organisation internationale dispose d'une certaine liberté d'action en matière d'allocation de ressources ou de facilités à une association du personnel et les décisions que celui-ci prend dans ce domaine, y compris lorsqu'elles ont pour objet de retirer de tels avantages, échappent en principe à tout contrôle juridictionnel (voir notamment les jugements 1547, au considérant 8, 911, au considérant 12, et 496, au considérant 34). Il y a lieu de faire également application de cette jurisprudence, *mutatis mutandis*, aux décisions relatives à l'octroi de moyens aux comités du personnel (voir, pour d'autres exemples d'assimilation du régime juridique de tels comités à celui des syndicats ou associations du personnel, les jugements 3156, au considérant 12, et 2227, au considérant 7).

Mais il résulte de cette même jurisprudence que les décisions prises en la matière relèvent néanmoins du contrôle du Tribunal lorsqu'elles sont susceptibles de porter atteinte au droit d'association (voir notamment les jugements 1547, au considérant 8, 911, au considérant 12, et 496, aux considérants 18 à 20). Or, le Tribunal estime – même s'il ne sera d'ailleurs pas nécessaire qu'il se prononce spécifiquement sur le moyen tiré par les requérants d'une violation de ce droit – que l'on se trouve bien, en l'espèce, dans cette hypothèse, dès lors que, comme cela ressortira de considérations ci-après, l'attribution au Comité du personnel des ressources en secrétariat utiles à son fonctionnement touche aux conditions d'exercice du droit d'association.

5. Parmi les nombreux moyens articulés par les requérants à l'encontre de la décision attaquée, il en est un qui s'avère déterminant pour trancher le présent litige.

Il s'agit de celui tiré d'une violation de l'article 34 du Statut des fonctionnaires, relatif aux «[a]ttributions du [C]omité du personnel».

6. Le paragraphe 3 de l'article 34 du Statut, qui a été ajouté à cet article par la décision du Conseil d'administration CA/D 2/14 du 28 mars 2014 ayant introduit la réforme de la «démocratie sociale», prescrit ce qui suit:

«Le Président de l'Office met à la disposition des membres du [C]omité du personnel les ressources et les facilités nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.»

7. Selon la jurisprudence du Tribunal, il est de règle, en matière d'interprétation de dispositions statutaires ou réglementaires, qu'il convient de donner aux mots leur sens évident et ordinaire et que les termes d'un texte doivent être analysés de manière objective en fonction de leur contexte, de leur objet et de leur but (voir, par exemple, les jugements 5071, au considérant 7, 4796, au considérant 3, 4066, au considérant 7, ou 3744, au considérant 8).

8. En l'espèce, les dispositions précitées du paragraphe 3 de l'article 34 du Statut assignent clairement au Président de l'Office, comme en convient d'ailleurs la défenderesse, l'obligation d'attribuer au Comité du personnel les moyens nécessaires pour permettre aux membres de celui-ci d'exercer leur mission de représentation du personnel.

Le Tribunal observe que l'obligation ainsi prévue contribue à la mise en œuvre du droit d'association, qui est expressément reconnu aux agents de l'Office par l'article 30 du Statut et dont jouissent, en vertu de sa jurisprudence, tous les fonctionnaires des organisations internationales (voir notamment les jugements 4551, au considérant 3, 4482, au considérant 5, 4194, au considérant 7, et 3414, au considérant 4). L'exigence de bon fonctionnement des organes de représentation du personnel est en effet un corollaire du libre exercice de ce droit.

9. Le Tribunal estime en outre que, contrairement à ce que soutient l'OEB, le paragraphe 3 précité doit s'interpréter comme imposant au Président de l'Office l'obligation de fournir au Comité du personnel, en tant que de besoin, un soutien en matière de secrétariat administratif.

S'il est vrai que les dispositions dudit paragraphe ne précisent pas elles-mêmes la nature des différentes «ressources et [...] facilités nécessaires» dont elles prévoient l'octroi à la représentation du personnel, il ressort du dossier qu'il existait, avant la réforme de 2014,

une pratique établie selon laquelle – comme déjà indiqué plus haut – des secrétaires étaient affectées par l'Office auprès du Comité du personnel et, en particulier, de ses comités locaux, afin de fournir à ces organes l'assistance administrative correspondant à leurs besoins. Selon les affirmations des requérants, qui ne sont pas utilement contestées sur ce point par la défenderesse, cette pratique était continûment en vigueur depuis les années 1980. Dans ce contexte – et indépendamment de la possibilité de moduler le nombre d'ETP alloués à ce titre, qui relève d'un sujet distinct –, il y a lieu de considérer, en l'absence de toute indication contraire dans les dispositions du paragraphe 3, que les moyens en secrétariat administratif comptent bien au nombre des ressources nécessaires à la représentation du personnel que les auteurs du texte ont entendu viser dans ce paragraphe.

10. Cette interprétation est confirmée par les énonciations du document préparatoire CA/4/14 du 10 mars 2014, soumis par le Président de l'Office au Conseil d'administration en vue de l'adoption de la décision CA/D 2/14 précitée, qui fournit un éclairage complémentaire sur la portée des dispositions en cause.

Le paragraphe 40 de ce document se lisait comme suit:

«Le nouveau cadre [juridique régissant le dialogue social au sein de l'Office] s'appuiera sur une clarification des ressources allouées aux représentants du personnel (par exemple en matière de temps, secrétariat, locaux, équipements informatiques, smartphones, budget de formation et de déplacements, etc.) qui seront à leur disposition. Le niveau actuel de ressources, très favorable par rapport à celui d'autres organisations internationales, sera maintenu.»*

(Soulignement ajouté.)

Si ce document préparatoire n'avait certes, en soi, aucun caractère normatif et si, par ailleurs, la référence qui y figurait au maintien du niveau de ressources observé avant la réforme de 2014 ne saurait évidemment s'entendre comme excluant une modification ultérieure du volume de ces ressources en cas d'évolution des besoins, il n'en reste pas moins qu'il ressort des termes du paragraphe 40 précité qu'il était

* Traduction du greffe.

bien prévu, lors de l'adoption de cette réforme, qu'un soutien en matière de secrétariat continue à être apporté au Comité du personnel.

11. Eu égard à l'interprétation du paragraphe 3 de l'article 34 du Statut qui s'impose ainsi, le Tribunal relève qu'il est permis de s'étonner que la circulaire n° 356 du 2 avril 2014, relative aux «[r]essources et facilités mises à la disposition du [C]omité du personnel», qui définit les règles applicables dans ce domaine sur le fondement de cet article 34, n'ait pas prévu – que ce soit dans sa version d'origine ou dans celles résultant des diverses révisions dont elle a fait l'objet – l'attribution à ce comité de ressources en secrétariat. Mais, en l'absence de contestation par les requérants de cette circulaire en tant que telle, cette observation est sans conséquence dans le cadre du présent litige.

12. Le dossier révèle que l'OEB était au demeurant bien consciente que, nonobstant l'absence de disposition à ce sujet dans la circulaire n° 356, il lui incombait d'allouer au Comité du personnel, et en particulier à ses comités locaux, des moyens en matière de secrétariat.

Dans une lettre du 15 mai 2019, produite par les requérants, qui avait été adressée au Président du Comité central du personnel dans le cadre d'échanges au sein d'un groupe de travail mixte sur les ressources et les moyens de communication du Comité du personnel, la directrice principale des ressources humaines avait indiqué ce qui suit:

«En ce qui concerne [le] besoin [exprimé par les représentants du personnel] d'un secrétariat externe, il est proposé que chaque comité du personnel bénéficie d'un agent déchargé [d'autres fonctions] à hauteur maximale de 50 [pour cent] pour le soutien administratif, qui serait régulièrement remplacé par un système de roulement.»*

Les requérants ne sont certes pas fondés à soutenir, comme ils s'y essaient dans leurs écritures, que l'Office aurait ainsi formulé la promesse d'accorder au Comité central du personnel et aux quatre comités locaux un soutien en matière de secrétariat à concurrence, au total, de 2,5 ETP. La phrase précitée de la lettre du 15 mai 2019, qui

* Traduction du greffe.

correspondait à une simple contre-proposition émise en réponse à des revendications du Comité du personnel, n'avait en effet pas valeur d'engagement formel et ne constituait donc pas une promesse au sens de la jurisprudence du Tribunal relative à cette notion, telle qu'elle ressort notamment des jugements 3148, au considérant 7, et 3005, au considérant 12.

Mais le fait que l'OEB ait proposé d'allouer les emplois en question au Comité du personnel n'en témoigne pas moins, en lui-même, de ce qu'elle estimait avoir le devoir de fournir à celui-ci des moyens en secrétariat et, d'ailleurs, de ce qu'elle reconnaissait l'existence d'un besoin de cet organe en la matière au moins équivalent, à l'époque où cette proposition a été formulée, à la quotité de travail qui y était évoquée. Une organisation internationale ne saurait en effet, sauf à manquer à son devoir de rigueur dans la gestion de ses moyens budgétaires, envisager d'affecter des emplois à l'exercice de missions qui ne correspondraient pas à une nécessité reconnue.

13. Comme il a déjà été indiqué au considérant 4, le chef exécutif d'une organisation internationale dispose d'une certaine liberté d'action en matière d'allocation de ressources aux organes de représentation du personnel. Toutefois, eu égard aux termes et à la portée ci-dessus analysés du paragraphe 3 de l'article 34 du Statut, le Tribunal estime que le Président de l'Office est tenu d'attribuer au Comité du personnel les moyens en secrétariat administratif nécessaires à son bon fonctionnement. Le pouvoir d'appréciation dont dispose cette autorité ne saurait donc s'exercer que dans la limite du respect de l'obligation qui lui est ainsi assignée.

Or, le Tribunal considère qu'en refusant, par la décision contestée du 17 juin 2021, d'accorder toute ressource en secrétariat aux comités locaux du personnel, le Président de l'Office a méconnu cette obligation.

14. La décision du 17 juin 2021, dont les motifs détaillés sont mentionnés dans l'état de faits ci-dessus, était principalement fondée sur la considération selon laquelle l'évolution récente de l'environnement

de travail au sein de l'Office, marquée par les progrès de la numérisation, rendait inutile le maintien d'un soutien administratif auprès du Comité du personnel.

Il est incontestable que les méthodes de travail ont connu dans la période contemporaine des modifications de grande ampleur, à l'OEB comme d'ailleurs partout dans le monde, qui ont conduit à une réduction des tâches administratives traditionnelles. Cette évolution s'est intensifiée, à compter de 2020, sous l'effet de la pandémie de Covid-19, qui a notamment favorisé le développement du télétravail et entraîné une certaine substitution de la tenue de visioconférences aux déplacements professionnels. Il est dès lors tout à fait légitime que l'Organisation ait estimé que les besoins en secrétariat du Comité du personnel n'étaient plus, en 2021, aussi élevés que lorsqu'elle avait envisagé, en 2014, de maintenir le niveau antérieur des moyens alloués à celui-ci, ou même qu'en 2019, lorsqu'elle avait formulé la proposition d'affectation d'emplois ci-dessus évoquée. La demande présentée par le Comité ne visait du reste elle-même qu'à l'attribution de moyens inférieurs à ceux qui lui avaient été octroyés par le passé.

Mais il relève de l'évidence que, si les besoins en question ont ainsi notablement diminué, ils n'ont pas pour autant été réduits à néant. De nombreuses tâches de secrétariat, comme par exemple l'organisation de réunions ou la tenue du calendrier des événements intéressant la représentation du personnel, subsistent en tant que telles. Au demeurant, les méthodes de travail modernes induisent, à leur tour, de nouvelles tâches de ce type, comme l'archivage numérique ou l'organisation de visioconférences. Le Tribunal relève que la décision du 17 juin 2021 mettait du reste elle-même en évidence cette réalité, car il y était indiqué que, du fait de la numérisation, le besoin du Comité du personnel en travail administratif «devrait progressivement diminuer», ce qui impliquait, par définition, qu'il n'avait pas disparu.

15. Il est vrai que le Président de l'Office avait également considéré, dans cette décision, que les tâches administratives restantes pourraient être assurées par les membres du Comité du personnel

eux-mêmes, ce qui contribuait ainsi à justifier, selon lui, la suppression totale des ressources en secrétariat litigieuses.

Le Tribunal estime toutefois que le motif ainsi invoqué n'est pas pertinent.

Il est certes indéniable que l'usage des méthodes de travail contemporaines conduit de façon naturelle à ce que les responsables administratifs accomplissent eux-mêmes des tâches qu'ils confiaient auparavant à leur secrétariat. Mais ceci ne vaut, à l'évidence, que dans certaines limites. Si les secrétariats avaient perdu toute utilité, la logique voudrait d'ailleurs qu'il ait été décidé de les supprimer de façon générale au sein de l'Office. Or, il ressort du dossier que – même si le nombre d'agents du groupe d'emplois 6, qui sont ceux exerçant ce type de missions, a effectivement diminué sous l'effet d'une politique menée en ce sens – de multiples services ou autorités de l'Office continuent, pour leur part, à être dotés d'un secrétariat.

En outre, le raisonnement suivi sur ce point dans la décision contestée implique que les membres du Comité du personnel consacrent une partie de leur temps d'activité aux tâches administratives en cause, ce qui réduit d'autant leur disponibilité et est ainsi susceptible de porter atteinte, en pratique, à l'exercice de leur mission de représentation des intérêts du personnel elle-même. L'OEB fait certes valoir, à ce sujet, que certains membres du Comité du personnel se sont vu octroyer, à la faveur de révisions de la circulaire n° 356, une majoration de leurs décharges de fonctions officielles, qui ont été portées de 50 pour cent à 75 pour cent pour les membres titulaires du Comité central du personnel, à compter du 1^{er} janvier 2019, et pour les présidents des comités locaux du personnel, à compter du 1^{er} janvier 2020. Mais, d'une part, le Tribunal observe que les décharges ainsi fixées, dont l'augmentation faisait suite à une diminution de moitié intervenue en 2017, restent inférieures à celles dont disposaient les représentants du personnel de ces mêmes catégories au moment de la réforme de 2014, qui étaient de 100 pour cent. D'autre part et surtout, les décharges de fonctions dont bénéficient les membres du Comité du personnel ont pour seul objet de leur permettre d'exercer au mieux leur mission de représentation des intérêts du personnel et rien n'indique que celles qui

leur sont accordées en vertu de la circulaire n° 356 excéderaient les besoins réels constatés en la matière, eu égard notamment à la lourdeur des enjeux – dont témoigne d’ailleurs l’abondance de contentieux sensibles concernant l’OEB portés devant le Tribunal – qui s’attachent aux relations sociales au sein de l’Office. Il n’est donc pas admissible que les représentants du personnel puissent être amenés à consacrer une part substantielle du temps correspondant à leurs décharges de fonctions à des tâches de nature administrative.

16. Pour rejeter la demande dont il était saisi, le Président de l’Office s’est également fondé, dans la décision du 17 juin 2021, sur la considération selon laquelle le rôle de coordination des activités des représentants du personnel incombait en principe aux présidents des comités locaux du personnel eux-mêmes et pouvait être confié, le cas échéant, à d’autres membres de ces comités.

S’il adhère certes à la position ainsi exprimée, le Tribunal observe cependant que la revendication du Comité du personnel, telle qu’elle ressort du dossier justificatif soumis à l’Office le 15 mars 2021, n’était pas de confier au secrétariat la mission d’assurer cette coordination proprement dite, mais plutôt d’établir un «point de contact permanent»^{*} dont le rôle aurait été exercé par celui-ci. Or, il apparaît au Tribunal que, contrairement à ce qu’a estimé le Président, l’existence d’un tel point de contact, qui eût notamment permis aux membres du personnel de disposer, à heures fixes, d’un interlocuteur administratif auprès du Comité, n’aurait pas été dépourvue d’utilité.

De surcroît, le Tribunal souscrit à l’argument, invoqué dans le dossier justificatif précité et repris par les requérants dans leurs écritures, selon lequel l’absence de secrétariat permanent est de nature à nuire à la continuité des activités du Comité du personnel lors des renouvellements de sa composition. L’OEB fait certes valoir, en réponse à cet argument, qu’elle a supprimé en 2023 la limitation du nombre de mandats des membres du Comité jusqu’alors prévue par le paragraphe 7 de l’article 35 du Statut, ce qui rend moins fréquents les

^{*} Traduction du greffe.

changements de titulaires de ces mandats. Mais le Tribunal estime que ni cette réforme, aussi bienvenue soit-elle à cet égard, ni les mesures susceptibles d'être prises par les membres sortants du Comité pour faciliter la transition avec leurs successeurs, ne suffisent à résoudre pleinement cette difficulté et à éliminer le risque d'atteinte à la qualité de la représentation des intérêts du personnel qui en résulte.

17. Enfin, il ne ressort pas du dossier qu'une contrainte budgétaire dirimante ait fait obstacle à ce que la demande de soutien administratif formulée par le Comité du personnel au profit des comités locaux – dont l'objet était limité, comme il a été dit, à l'attribution d'un ETP – puisse être satisfaite. Si l'OEB appliquait certes la politique générale, évoquée plus haut, de réduction du nombre de postes d'agents du groupe d'emplois 6, rien n'imposait pour autant de refuser, comme l'a fait le Président de l'Office par la décision du 17 juin 2021, l'allocation de toute ressource en secrétariat à ces organes de représentation du personnel.

18. Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée du 7 mars 2024, ainsi que la décision du 17 juin 2021 et celle du 12 novembre 2021 ayant rejeté les demandes de réexamen de cette dernière, doivent être annulées, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens des requêtes dirigés à leur encontre.

Il convient de souligner qu'il n'est pas nécessaire, pour qu'il puisse être procédé à cette annulation, que le Tribunal statue sur la fin de non-recevoir tirée par la défenderesse de ce que les requérants n'auraient pas d'intérêt à agir en qualité de membres du personnel, dès lors que ceux-ci justifient en tout état de cause d'un intérêt évident – et non contesté par l'OEB – à poursuivre la censure des décisions précitées en leur qualité, dont ils se prévalent également, de membres des comités locaux du personnel.

19. Il n'appartient pas au Tribunal de déterminer lui-même le niveau quantitatif des ressources en secrétariat administratif nécessaires au bon fonctionnement du Comité du personnel et des divers organes qui le composent.

L'affaire sera donc renvoyée devant l'OEB afin que la demande d'attribution de telles ressources aux comités locaux du personnel initialement présentée le 24 février 2021 et précisée le 15 mars suivant soit réexaminée par le Président de l'Office. Il incombera à celui-ci de statuer à nouveau sur cette demande, en se fondant sur l'appréciation des besoins de ces comités à la date de sa nouvelle décision, après avoir consulté les représentants du personnel à ce sujet selon des modalités appropriées.

Le Tribunal relève que la solution qu'il est ainsi conduit à adopter rejoint d'ailleurs, d'une certaine façon, une recommandation faite par la Commission de recours dans son avis du 15 février 2024. Si elle avait certes estimé – à tort, au regard de ce qui précède – qu'il y avait lieu de rejeter les recours des requérants, cette commission avait en effet cependant préconisé, en se fondant sur des considérations d'équité et d'opportunité, une « poursuite des discussions »* entre le Président de l'Office et le Comité du personnel concernant la demande de ressources en secrétariat faisant l'objet du litige. À cet égard, il peut paraître au demeurant utile de rappeler, dans la perspective de la reprise du dialogue à ce sujet que devrait susciter le présent jugement, que la Commission avait pour sa part suggéré que soit attribuée au Comité du personnel « une ressource limitée, telle que 0,5 ETP, de personnel de secrétariat dédié, pendant une certaine période »*, afin de permettre à celui-ci « d'accomplir certaines tâches, d'améliorer les compétences de ses propres membres en matière administrative et organisationnelle et de faciliter la transition vers les nouvelles méthodes de travail qui ont été introduites dans l'ensemble de l'Organisation »*.

20. Le Tribunal estime que, eu égard à la nature du litige, l'annulation de la décision attaquée suffit en soi à réparer, en l'espèce, tout tort moral que les requérants auraient pu subir du fait de celle-ci (voir, pour des précédents analogues, les jugements 5085, au considérant 3, 4575, au considérant 9, ou 4551, au considérant 16). Il en va de même, en tout état de cause, pour le tort moral qui aurait pu être occasionné aux organes de représentation du personnel au nom

* Traduction du greffe.

desquels les intéressés entendent agir. Les diverses conclusions indemnitaires des requérants fondées sur l'illégalité de cette décision seront donc rejetées dans leur intégralité pour ce motif.

Il n'est, en conséquence, pas nécessaire d'examiner les différentes fins de non-recevoir opposées à certaines de ces conclusions par la défenderesse. Le Tribunal estime toutefois devoir souligner que, comme le soutient à juste titre cette dernière, les requérants ne seraient de toute façon pas en droit de bénéficier de dommages-intérêts pour tort moral en tant qu'ils agissent en qualité de représentants du personnel (voir, par exemple, les jugements 4550, au considérant 20, 4230, au considérant 15, ou 3671, au considérant 5).

21. Les requérants demandent par ailleurs l'attribution d'une indemnité «en réparation du préjudice moral subi en raison de la durée disproportionnée et induite de la procédure les maintenant dans une situation illégale». Mais, si la durée de la procédure de recours interne constatée en l'espèce, soit plus de deux ans, apparaît effectivement excessive, la conclusion ainsi formulée n'est assortie, au-delà de son énoncé lui-même, d'aucune argumentation dans les écritures des intéressés. Dans ces conditions, le Tribunal considère que les requérants ne justifient pas de façon suffisamment étayée du tort moral que leur aurait occasionné cette durée excessive (voir notamment, pour des précédents comparables, les jugements 4396, au considérant 12, 4231, au considérant 15, ou 4147, au considérant 13). Au surplus, il convient de rappeler que l'exclusion du droit des représentants du personnel à une réparation pécuniaire à titre personnel s'étend aux dommages-intérêts pour tort moral résultant de la durée excessive de la procédure de recours interne (voir le jugement 4575, au considérant 11).

22. Obtenant cependant gain de cause pour l'essentiel, les requérants ont droit à des dépens, dont le Tribunal fixera le montant, conformément à leur demande telle que réévaluée dans leurs répliques, à la somme globale de 8 500 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision du Président de l'Office européen des brevets du 7 mars 2024, ainsi que celles des 17 juin 2021 et 12 novembre 2021, sont annulées.
2. L'affaire est renvoyée devant l'OEB pour réexamen par le Président de l'Office de la demande du Comité du personnel du 24 février 2021, comme indiqué au considérant 19 ci-dessus.
3. L'Organisation versera collectivement aux requérants la somme de 8 500 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions des requêtes est rejeté.

Ainsi jugé, le 26 mai 2026, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 16 juillet 2026 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

RENÉ M. VARGAS M.